

労働法判例研究

早稲田大学労働判例研究会

「組合は、生産性向上に協力すること」との年末一時金上積条件拒否を理由とする少数組合員への一時金不支給と不当労働行為の成否、日本メール・オーダー上告事件、（不当労働行為救済命令取消請求上告事件、最高裁昭五〇年（行ツ）第七七・七八号、昭59・5・29第三小判決、原判決破棄自判・控訴棄却、労働判例四三〇号一五頁以下、労働法律旬報一〇九九号六〇頁以下）

〔事実〕 一 本件は、組合の一時金積上げの前提条件受諾拒否を理由とする使用者の組合間差別（一時金不支給）に対する労働委員会の不当労働行為救済命令の適法性が争われた事件である。

昭和四十七年年末一時金交渉にあたって、日本メール・オーダー株式会社（被上告人、以下会社という）は、「組合は、生産性向上に協力すること」との上積み前提条件を、訴外日本メール・オーダー労働組合（以下労組という）および全日本商業労働組合日本メール・オーダー分会（以下分会という）両組合に提示した。そして、右前提条件を受諾しなかった分会に所属する従業員に対してだけ一時金を支給しなかった。そこで、全日本商業労働組合（上告人補助参加人）は、会社の右措置が不当労働行為（差別取扱いおよび破壊攻撃）に該るとして、東京地方労働委員会（上告人、以下都労委という）に対して救済（一時金支給と利息一割およびポスト・ノータース）を申立てた。この決定において、都労委は次のように判定した。本件前提条件はきわめて抽象的で分会

の合理化に対する懸念も無理からぬところであり、また上積み額との合理的関連はないのだから「妥結に至らなかったのは、会社
が前記のような前提条件を一体不可分のものとして固執した態度に起因する。」したがって分会員にのみ支給の結果をもたらして
いることは労働組合法（以下労組法とする）七条一号（不利益取扱）および三号（支配介入）の不当労働行為に該る。よって「申
立人組合員以外の従業員に対すると同一の基準で支給しなければならない。」との救済命令（ポスト・ノティスおよび利息請求は
不認容）を下した。（昭48・5・8決定、不当労働行為命令集五〇巻）。これに対して、会社は救済命令を違法として取消しを求め
て訴を提起した。

第一審東京地裁、昭四八（行ウ）九二号、昭49・3・12判決（労民集二五卷一・二号、労働判例一九六号）は、都労委命令を支
持し、被上告人会社（原告）の請求を棄却した。本件前提条件は積上げ額との具体的関連に欠け、十分に内容説明もないこと、労
働強化や組合活動制限につながるとして分会が受入れないのは無理からぬものであること、分会と労組の組織・方針の相違などか
ら総合的に判断すれば、会社の前提条件の固執にもとづく差別取扱および分会弱体化を企図したものであると。これを不服として、
被上告人会社は、東京高裁に控訴したところ、東京高裁、昭四九（行コ）二五号、昭50・5・28判決（労民集二六卷三号、労働法
律旬報八九〇・八九一号）は、会社（控訴人）の主張を認め救済命令を取消した。会社の右条件提示はもともとであり、併存する
両組合に同一の条件を提示したにもかかわらず、分会の自主的判断にもとづき受諾しなかったことの結果として一時金の支給差別
を生じたとしても不当労働行為にあたらないと。そこで、被控訴人都労委は上告した。

二 被上告人会社は、主としてレコード、運動用具、教育用機材等の委託製造ならびに販売を営む会社であり、従業員数は約二
四〇名であった。被上告人の従業員が結成する労働組合には、訴外の日本メール・オーダー労働組合（以下労組という）および補
助参加人所属の分会とがあり、本件救済命令が発せられた当時（昭和48年5月頃）、所属組合員数は、労組約一二〇名、分会が二十

数名であった。

三、昭和四七年の年末一時金交渉において、分会は基本給の五ヶ月分プラス二万円（平均二七万円）を要求していたところ、会社は、労組に対して一月二二日、また分会に対して同月二四日、いずれも従業員一人あたり基本給の三・七一か月分（平均一九万二〇〇円、査定部分の割合は原則として上下二〇パーセントとする旨の一次回答を行なった。

この支給額決定方式は従来までと同一方式であり、当年（過去一年間）の売上高を年間平均の従業員数で割って得た金額を一人あたりの生産性とし、これを前年の生産性で割って、生産性の上昇率を算出し、右生産性上昇率を前年従業員一人あたりに支払った賃金（平均基本給）及び一時金の総支給額に乗じて得た金額と、当年の従業員一人あたりに対する総支給額（一時金を除く）との差額を、当該一時金の支給額とするという方法であった。これを具体的にみるに、昭和四五年一月から昭和四六年一月までの間における従業員一人あたりに対する総支給額（賃金及び夏期・年末の一時金の合計）八二万七四一二円と、これに次年度の生産性上昇率一〇・九パーセントを乗じて得た額とを合算し、これから、昭和四六年一月から昭和四七年一月までの間における従業員一人あたりに対する総支給額（年末一時金を除く）七二万五四六八円を控除した一九万二一三一円を基礎として前記平均支給額を決定したものである。

四、右一次回答に対して、労組は強い不満の意を示し、「われわれは、これまで一生懸命働いて来たのであり、これからもより一層仕事に励むから、支給額の上積みをしてほしい。」旨を要求した。一方、分会は、支給額及び査定部分の割合の両方につき不満の意を表明した。

五、右交渉の後、会社は、従業員が生産性向上に協力する趣旨のもとに一生懸命働くならば、従来の営業成績から推して、昭和四八年には一〇パーセント程度の生産性向上が見込まれるので、右生産性の向上を一部先取りするという方法により従業員一人あたり三一〇〇円の上積みが可能であるとの判断に立ち、労組に対しては、昭和四七年一月二八日、分会に対しては、同年一月

一日、「組合は、生産性向上に協力すること」との前提条件を付したうえ、基本給の三・七七か月分（平均一九万五二〇〇円）を支給する旨及び査定部分の割合は一次回答どおりとする旨の二次回答を行なった。労組はこれを受諾したため、十一月三日労働協約成立、会社は二月八日一時金を支給した。また非組合員に対しても、労組と同一条件、同一内容で支給する旨を掲示したうえ、同日支給した。

六、分会は、右二次回答のうち一時金の額及び査定部分の割合については同意の意向を示したが、「生産性向上に協力すること」との前提条件については、人員削減を伴う合理化、労働強化、実質的な賃下げ、労働組合つづし、労働組合の御用化等につながるものと考え、その内容について被上告人会社に質問したが、具体的説明を得られなかったため、右前提条件については拒否の態度をとった。

他方、会社は、この前提条件が右回答と不可分一体のものであるとして妥結しなかった。

その後の団体交渉において、会社は「生産性向上に協力すること」の前提条件の内容につき「就労義務のある時間中は会社の業務命令に従って一生懸命働くという趣旨である。」と説明したが、分会は、右前提条件を第二回団体交渉の回答から切り離すべきことを要求し、被上告人会社は、右前提条件が回答と一体のものであると主張して、両者が互いに譲らないため、本件一時金について妥結が成立するに至らず、会社は分会所属の組合員に一時金を支給しなかった。

（一）会社側の右説明について、控訴審判決によれば、「分会も、この内容自体については異論がないものようである」こと（労働八九〇・八九一号一〇九頁）また、地裁判決によれば、「業務命令や残業要請に快く応ずる等原告に全面的に協力するという趣旨である」（労働一九六号五六頁）とも会社側は説明していたことが認定されている。

〔判旨〕 原判決には労働組合法七条の規定の解釈適用の誤り、ひいて理由不備の違法があるとして、原判決を破棄自判し、被上告人の控訴を棄却した。

一、一時金積上げの前提条件の提示および固執

「原審の確定した前記事実関係によれば、被上告人は、従来、一時金の支給額を決定するにあたって、当年における生産性の上昇率を前年の支給実績に乗じて得た金額を基礎として算出する方法を採用していたところ、本件一時金支給額を従業員一人あたり平均一九万二一〇〇円と決定したのも同一方法によったものであり、右決定額に上積みをするについては、翌年において従業員がより一層仕事に励んだ場合に見込まれる生産性の上昇を先取りするという方法をとることとし、一人平均三一〇〇円を上積みする前提として『生産性向上に協力すること』という条件を提示した、というのであるから、被上告人としては、一時金積上げ要求に対する回答内容を実現するために必要なものとして、右前提条件を提示したものができ、その限りでは右前提条件を提示した被上告人の意図において不当なものがあつたということとは困難であるかのように考えられる。」

「しかしながら……労働協約をもってその旨を協定した場合には……右前提条件の『生産性向上に協力する』という文言は、抽象的であつてその具体的内容が必ずしも一義的に明確であるとはいえないため……拘束の内容、範囲等について疑義を生じ、その意味するところについて分会と被上告人との間で見解の一致を見ないこととなる場合も予想されるところであり、このような点において、右前提条件を労働協約の内容とすることには問題があるものといわなければならない。」

「のみならず、生産性向上という用語については、殊に労働者側の見方によれば、それ自体、人員削減、労働強化、労働条件の切下げ等をもたらすものとして消極的な評価を受けることになることも避けられないのであって、右交渉が行なわれていたのは、いわゆる生産性向上運動が深刻な労使紛争にまで発展した事例が広く知られて間もない時期のことであり、当時既にそのことが一般に強く印象づけられていたとみられることをも併せ考えると、……分会の側においてこれを容易に受諾し難いものと考えたことも、理由のないものということはできない。」

「このように、本件の前提条件が抽象的で具体性を欠くものであり、しかも、これを労働組合が受諾することが労働強化等に連

らなるという見方も肯認できないものではないことからすると、前記のように一時金の積上げを実施するための前提としてその提案をした趣旨については、被上告人において団体交渉を通じて分会に対しその理解を得るため十分説明することが必要であったというべきところ、……『就労義務のある時間中は会社の業務命令に従って一生懸命働くという趣旨』である。』と説明したにすぎないというのであって、勤務時間内に業務命令に従って働くということは労働者の義務として当然のことであることからすると、右前提条件を分会が受け入れた場合に分会ないしその所属組合員において右協力義務の履行として具体的に何をすればよいかについて、被上告人は十分な説明をしていないといわざるをえない。」

「そうすると、右一時金の積上げ回答に本件前提条件を付することは合理性のあるものとはいいい難く、したがって、分会がこれに反対したことも無理からぬもの」であるから、前提条件の受諾を拒否し、「その結果分会が自己の要求を実現することができなくなったのは、一面において、みずからの意思に基づく選択によるものであるというべきであるが、他面、分会としては、好んでかかる選択をしたものではなく、被上告人が合理性のない前提条件を提出しこれに固執しているためやむなくかかる選択に及んだものであるから……これをすべて分会の自由な意思決定によるものとするのは相当でない。」

なお、要求実現のためにストライキその他の争議行為を行なうこともできるが、争議の困難性を考慮すれば、「労働組合が、争議手段に訴えず、又は争議行為によっても使用者をして要求を受け入れさせるに至らなかった場合に、それを専ら当該労働組合の力不足によるものであるとする見方は、一面的に過ぎ、にわかに首肯し難いものというべきである」。

二、分会の前提条件拒否の予測可能性

原審の確定した、団体交渉の経緯等の事実関係からすると「本件前提条件は、労組との第一回団体交渉における話合いに端を発し、労組の側から上積み要求実現のための交換条件として持ち出されたものとみるべきであって、その内容上、同一企業内にありながら労組とは組織を異にしその方針をも異にしていた分会の当然には受け入れるところとはならないものであろうことは、被上

告人としても予測しえたはずである。」

三、前提条件に固執して、併存する二組合の一方組合所属の従業員に年末一時金を支払わなかったことの不当労働行為性

「本件前提条件が提示されるに至った経緯、状況及び右前提条件の内容等に関して上述したところを総合すると」として、以下のとおり判示して、原判決を破棄し会社の控訴を棄却した。

「分会において本件前提条件の受諾を拒絶して団体交渉を決裂させるのやむなきに至り、その結果、分会所属の組合員が一時金の支給を受けることができなくなったことについては、被上告人において、前記のように合理性を肯認しえず、したがって分会の受け入れることのできないような前提条件を、分会が受諾しないであろうことを予測しえたにもかかわらずあえて提案し、これに固執したことに原因があるといわなければならない、しかも、分会の右前提条件受諾拒否の態度は、理由のないものではないというべきである。」

「そして、一方において、労組が本件前提条件を受諾して団体交渉を妥結させ、一時金につき労働協約を成立させたのに、他方において、分会は、本件前提条件の受諾を拒絶して団体交渉を決裂させ、一時金につき労働協約を成立させることができないこととなれば、右二つの労働組合所属の組合員の間に一時金の支給につき差異が生ずることは当然の成り行きといわなければならない、しかも、分会が少数派組合であることからすると、分会所属の組合員が一時金の支給を受けられないことになれば、同組合員らの間に動揺を来たし、そのことが分会の組織力に少なからぬ影響を及ぼし、ひいてはその弱体化を来たすであらうことは、容易に予測しうることであったといわなければならない。」

「したがって、被上告人が右のような状況の下において本件前提条件にあえて固執したということは、かかる状況を利して分会及びその所属組合員をして右のような結果を甘受するのやむなきに至らしめようとの意図を有していたとの評価を受けてもやむをえないものといわなければならない。」

「そうすると、被上告人の右行為は、これを全体としてみた場合には、分会に所属している組合員を、そのことの故に差別し、これによって分会の内部に動揺を生じさせ、ひいて分会の組織を弱体化させようとの意図の下に行なわれたものとして、労働組合法七条一号及び三号の不当労働行為を構成するものといふべきである。」

「以上のとおりであるから、本件の前記事実関係のもとにおいて被上告人について不当労働行為は成立しないものとした原判決は、労働組合法七条の規定の解釈適用を誤り、ひいて理由不備の違法をおかしたものといわなければならない。したがって、原判決は破棄を免れないところ、本件について不当労働行為の成立を認め被上告人からの本件救済命令取消請求を棄却した第一審判決は正当であるから、被上告人の控訴はこれを棄却すべきである。」

〔研究〕

一、組合併存状況下における前提条件諾否にかかわる組合間差別不当労働行為事件としては、すでに葦原運輸機工事件^①判決が最高裁の判断として存在する。右判決の原審大阪高裁^②は、不当な前提条件固執に由来する一時金不支給を不当労働行為（差別取扱および支配介入）と認め、一時金の支払を命じた労働委員会救済命令の認定判断を適法と判断した。そして、右最高裁判決は、原審大阪高裁の認定判断は正当であり、原判決に所論の違法はないとして、上告を棄却した。したがって、不当な前提条件固執に由来する一時金不支給を不当労働行為（不利益取扱）とすること、および一時金不支給という差別取扱いに対してその支給を命じる救済命令を発しうることに、については、本件判決は再確認をする形となった。しかしながら前提条件内容の相違から次のような点が新たに問題とされ、注目されることとなった。

右葦原運輸機工事件における前提条件は三年間の各労働者の絶対的平和条項への署名であった。そのためこの前提条件が労働基本権を不当に制約するものでその交換条件としての提示は支配介入に該ると判断されていた。一方、本件前提条件である「組合は、生産性向上に協力すること」との条項は、それ自体として違法なものと判断されなかった。したがって①前提条件の内容・提示の

合理性および当該条件への固執が、分会員への一時金不支給の正当性との関連で問われることになった。そして、②不当労働行為は一見明白なものでないので、交渉経過・労使関係・組織状況など諸般の事実が総合的に認定・判断されることになった。この点については生産性向上協力条項への固執は、組合の基本姿勢にかかわるばかりでなく運動方針・方法を大幅に制約するおそれがある等種々の問題のある条件に固執するもので不当労働行為（七条一号・二号・三号）を構成する、との中労委決定が労働委員会の動向となっていた。そして本件都労委決定および第一審判決は、この動向にそって判断・結論を下していた。ところが、③原審東京高裁は、生産性向上協力条項に合理性を認め、一時金支給の差異は組合の自主的選択の結果であって、不当労働行為に該当しないとの判断を下したので、右判定動向を批判した形となって最高裁の判断が注目されていた。そして、さらに、④一般に生産性向上協力条項の諸否が労働組合の基本姿勢・基本方針の重要な試金石と考えられていたことから労働運動からも注目されていた。

（１） 葦原運輸機工事件最高裁一小判決（昭53・10・5）中央労働時報六三〇号

（２） 右事件大阪高裁判決（昭52・9・8）中央労働時報六一号

（３） 報知新聞・報知印刷事件中央労働委員会命令（昭48・3・19）不当労働行為命令集四九集

二、前提条件としての生産性向上協力条項の不当労働行為性評価について

本件最高裁は研究三以下で論じるように、前提条件の合理性（とくに労働協約の内容としての明確性を中心に）を検討する。しかし、次に論ずるように、本件事案の本質的性格は、取引にはなじまない労働組合の基本姿勢・方針の選択^{II}自主性に対する支配介入と把握されるべきものである。したがって前出の葦原運輸機工事件と同じく前提条件提示の違法性^{II}不当労働行為性の判断が、法律解釈の中心論点となるべきものといえよう。

ところが本件事案においては、最高裁をはじめ原審以下都労委に至るまで生産性向上協力条項を違法なものとはせず、労務提供

の仕方の問題としてのみ検討している。たとえば、「より一層仕事に励むこと」あるいは「業務命令に従って一生懸命働く」などの合理性についてである。しかし、参加人上告理由が述べるように、都労委審査にあたり、団交における会社の説明どおりに前提条件を変更するか、あるいは注釈文をつけるかしらどうかとの審査委員の発言にもかかわらず、会社はあくまでこの条項に固執した⁽¹⁾こと、右協力条項を受諾した後の労組組合員の労働の質と量に何ら基本的変更がなかったこと、⁽²⁾に照らすと、もっぱら労務提供の仕方の問題としてのみ把握することは誤っていると思われる。生産性協力条項は、その抽象性・多義性のゆえに、あいまいながら生産額・量の増大のために提供する労働の質や量を増大させることを含むことができる。これが作用して、本件の問題の本質を見えにくくしている。けれどこの真相は、右事情から判断して、前提条件を付したのは分会に具体的な労務提供の量・質の変更を申入れることを目的とするというよりも、むしろ分会の使用者に対する従来の基本姿勢⁽³⁾（ストを構えるなど戦闘的態度・労資・労使関係の基本的利害対立を認める考え方）に介入し、あわよくば変更させようとするものであったと解するのが相当であろう。

さらに、わが国の一般的社会的意味において、生産性向上協力条項は、組合および組合員は会社、生産性向上のための諸施策に反対しない、あるいは全面的に協力するという組合の基本的姿勢の意味合いで用いられている。そして、労使協調主義と戦闘的組合主義というわが国組合運動の二大潮流を区分する重要な試金石あるいは旗印とさえなっている。

いま述べてきたように、生産性向上協力条項は、当該労使関係のみならず、広く社会的視野での労資・労使関係において、当該組合の基本姿勢・方針（いかなる思想的視点・発想で労資・労使関係をとらえ、いかなる利益を擁護し、いかなる方法によるかの中核にある）の如何を決定するほどの重要な意味を持つのである。

このように労働組合・労働者自身が自主的に選択決定すべき問題に、正当な言論的説得・批判によってではなく、賃金交渉の交換条件の圧力の下で転向を働きかけることは許されない。一時金交渉は、労務提供・労働力と賃金の具体的取引関係である。この取引関係における力の不均衡を利用して、労働者および労働者組織が自主的に決定すべき内容に介入することは労組法七条三号の

支配介入に該当する。⁽⁵⁾ 結局のところ、本来取引になじまない生産性向上協力条項を労働力取引の交換条件として提示することは違法な条件の提示となる。固執が違法なことは言うまでもない。したがって、不当労働行為の成立を認めた本判決の結論は正当であるが、差し違え条件の提案の不当労働行為性の判断において最高裁は理解に欠けると考える。

(1) 労働法律旬報一〇九九号七八頁。

(2) 同右、七二頁。

(3) この点については、本件最高裁も「同一企業内にありながら労組とは組織を異にしその方針を異にしていた」ことを認定している。また基本姿勢と生産性向上協力条項が関わることは、前掲報知新聞・報知印刷件中事労委決定も認定する。もっとも、いずれの場合も違法性の問題としてではなく、合理性の有無の判断の素材としてであるが。

(4) 分会が受入れた場合には、組合活動の制限・労働条件の切下げの口実を与え、また拒絶した場合には一時金差別を甘受させられることになる。いずれにしろ、組合および組合員に動揺を与え、弱体化の道を開くことになりかねない。

(5) この点につき参加人上告理由が詳細に主張を展開していた『「生産性向上に協力すること」ということを前提条件としたこと自体の違法性」労働法律旬報前掲号七一頁以下、同旨、岸井貞夫「複数組合の併存とさし違え条件の限界」ジュリスト八一九号一一四頁以下。

三、本判決の構成および論点

本件最高裁は生産性向上協力条項を取引になじむ前提条件であるとの前提に立って判断している。以下で、この前提に立ってさらに検討をくわえる。

本件最高裁は、「本件前提条件が提示されるに至った経緯、状況及び右前提条件の内容等に関して上述したところを総合すると」

あるいは「被上告人の右行為は、これを全体としてみた場合には」という、いわば諸般の事実の認定および諸認定事実を総合評価して法的判断をするという立場に立つ。

最高裁は、まず判旨一で示したように、本件前提条件の内容および会社の交渉の仕方（提示および固執）を検討している。概略以下のような構成をとる。

① 原審認定事実によれば、一応のところ会社の側の意図としては、一時金積上げ額と前提条件の内容の関連性が存在していると解される。つまり、「生産性向上に協力すること」が「翌年において従業員がより一層仕事に励む」と同義だとすればその「場合に見込まれる生産性の上昇」の先取りと一時金上積み額の関連性が、一応は認められるということであろう。

② しかしながら、前提条件の「生産性向上に協力する」との文言は、抽象的で具体性を欠くので多義的に解すことができ労使の紛議を招くことが予想される。のみならず、（その解釈・運用次第では）労働者側にとっては人員削減・労働強化等を受諾することに連なる可能性のある条項である。

したがって、一時金の積上げを実施するための前提としてその提案をした趣旨について、会社は十分説明することが必要であったところ、会社は団交の席で「就労義務のある時間中は会社の業務命令に従って一生懸命働くという趣旨である。」と説明したにすぎない。これは労働者の義務として当然のことであることからすると、生産性向上協力義務の具体的な履行内容は明確にされていない。そうすると、右一時金の積上げ回答に本件前提条件を付することは合理性のあるものとはいえない。

③ 分会の受諾拒否は、一面においてみずからの意思に基づく選択によるものというべきであるが、右のごとく会社の合理性のない前提条件固執に由来するやむなくされた選択である。

ついで、最高裁は判旨二および三において、会社の本件前提条件の提示および固執が差別および組織弱体化を生ぜしめる意図の下に行なわれたと判示する。

① 団交の事実経過よりみれば本件前提条件は、労組との交渉において、労組の側から持ち出されたものであるが、労組と分会の組織の相異および方針の違いからすれば、会社は分会が受け入れないであろうことが予測しえたといえる。

② 右状況の下で、会社が本件前提条件に固執すれば、分会の受諾拒絶をまねき、少数派組合である分会及びその所属組合員に、一時金支給差別と組織弱体化を来たすであろうことは経過および状況から容易に予想しうるのであるから、会社の本件行為は、これを全体として見たとき、分会組合を差別し、これによって分会を組織的に弱体化させる意図でなされたものと評価される。

ところで、原審判決は判旨一とのかかわりでは、以下のように判示している。①については、従来の一時金算定方式の延長上において本件前提条件を付したことは合理性があると判示した。積上げ額との一応の関連性という意味で最高裁とは同じ見解に立つものであろう。②に対応する部分では、「生産性向上に協力する」という文言は、たしかに抽象的であり、労働強化等の労働者の懸念も理解できるけれども、会社は分会の懸念する事項を肯定する発言をなしていないこと、およびその内容は「就労義務のある時間中は会社の業務命令に従って一生懸命働くという趣旨である」と説明していること（この内容自体であれば分会も異論がないこと）を指摘したうえで、この会社説明を信用せず妥結に至らないことの結果（『一時金不支給』は分会の自由意思に基づく選択の結果にすぎないとして不当労働行為の成立を否定する。（おそらくは、原審は、説明の付加によって不明確さが解消され、懸念すべき根拠が解消されたと判断したのであろう。）

結局、両判決の判断の相異は、右②の部分における前提条件の内容的評価の差違に由来するものであり、次にこの点についての検討を行うこととする。

四、前提条件の合理性の検討

本件最高裁は被上告人会社は、団交の席で前提条件の内容、つまり生産性向上協力義務の内容として『就労義務のある時間中は会社の業務命令に従って一生懸命働くという趣旨である。』と説明しているけれども、「勤務時間内に業務命令に従って働くという

ことは労働者の義務として当然であることからすると、右前提条件を分会が受け入れた場合に分会ないしその所属組合員において右協力義務の履行として具体的に何をすればよいかについて被上告人は十分に説明をしていない」と評価する。しかし、本件最高裁のように会社の団交時の前提条件の内容説明を「勤務時間内に業務命令に従って働くということ」と同一視するのなら、協力義務の履行内容について説明が不足することはないのではないか。ただ「労働者の義務として当然」なものとして「業務命令に従って働く」だけよいからである。おそらく最高裁の言わんとする趣旨は、実質的な意味で使用者側に何ら一時金上積みとの交換条件（譲歩を求める内容）がないのであれば、取引として意味のない条項に固執する合理性はないということであろう。最高裁も認めるように一方で分会が前提条件に対して労働強化等の懸念をもち拒絶するには相応の理由があるのだからである。

もっとも、最高裁のように団交での前提条件の内容説明を「勤務時間内に業務命令に従って働く」ことと同一視することは問題であろう。生産性向上に協力するとは「一生懸命働く」あるいは「より一層仕事に励む」ことであるとする会社の説明の文言からして、何ほどかは現在よりも質・量的に高い労働力提供を要求しているはずだからである。ところが、このように解した場合、何をすればよいのかどの程度労務提供の仕方を変える（強化する）必要があるのか、かえって明確ではなくなる。⁽¹⁾「一生懸命」あるいは「より一層」といったところで、履行すべき協力義務内容および程度が明確にならないのはあきらかだからである。そして、履行すべき協力義務内容が明確さに欠けるということは、一時金積上げ額と労務提供の関連性はきわめていい加減であるということであり、他方で会社の解釈運用次第では受諾した者に過大な協力義務を負わせる可能性をもつものといえよう。

また、協力する主体が誰かという点でも明確さに欠くものといえよう。前提条件の文言によれば「組合は」となっているが、分会自体が「業務命令に従って一生懸命働く」ことは不可能であるし、就労義務のないことは明らかである。そして分会員が働くとするれば、義務主体の分会は分会員に対して何を、どのようになすことを義務づけられるのか明らかではない。

このように検討してみると、積上げとの関連性においても、履行内容の明確さにおいてもいずれにしても合理性を欠く前提条件

であるということになろう。本件最高裁の前提条件の合理性判断は、いくぶんの説明不足の感はまぬがれないけれども、右認定の諸事実を総合的・全体的に評価するという立場に立って、本件前提条件は団交における取引対象としても合理性に欠けるところがあること、したがって、このように合理性に欠ける前提条件に「あえて固執する」ことは交渉の仕方の問題があると判断したことは正当かつ妥当であり、高く評価される。一時金積上げとの関連性を合理性の判断の中心とした判断の論理の枠組みとして、ところは原審と同じであるとはいえ、協力義務を履行する側の分会労働者の立場からの視点を有していた分だけ、当該労使関係の実態に、より近づきえたものと考えられる。

(1) この点は上告理由が指摘するところであった。労働法律旬報前掲号六五頁。

五、救済命令の内容Ⅱ救済方法について。

不合理な前提条件固執に由来する交渉決裂は、使用者の不誠実な交渉態度に原因があることを認めつつも、不利益取扱いを生ぜしめたものではないとする報知新聞社・報知印刷事件都労委決定⁽¹⁾も存在している。だが、この決定を変更した中労委決定⁽²⁾と同じく本判決も、不合理な前提条件に固執したこと⁽³⁾に由来する一時金賃金差別を差別取扱および支配介入であると判断している。一連の労使交渉の推移および併存別組合員や非組合員との労働条件格差が固執行為と密接に結びついていること、また使用者は結果を認識していることからすれば、単に交渉決裂の責任を問うにとどまらず、差別取扱・支配介入の不当労働行為責任を追及することは妥当である。

次に、差別取扱・支配介入の救済内容として、賃金差額の支給を命じうるかが問題となろう。この点について、協約締結に至らないにもかかわらず賃金の支払いを命じることが、協定締結を命じ、これを創設するに等しく、加えて緊急命令による強制もありうることからすれば、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱し、憲法二九条の財産権保障の趣旨に反するとの批判が存在している。こ

れに対しては、「不当労働行為からの救済命令は、単に労使関係を形成する権利義務の存在を前提としてのみ発せられるべきではなく、当該労使間に不当労働行為がなかったのと同様の事実状態を形成されることを目的とするものであるから、」実際に生じている差別取扱・支配介入を排除の実効性を確保するという目的のために支払いを命じることは労働委員会の裁量権の範囲にある。⁽⁴⁾との解釈が当を得ていると考える。

すでに研究一でふれたように、右救済方法・内容は葦原運輸機工事件最高裁判決でも支持されていた。そして本件判決が再確認している。したがって、この点について実務上の決着はつけられていると評価できる。

(1) 報知新聞・報知印刷事件、東京都地方労働委員会決定（昭47・8・1、不当労働行為命令集四七） 誠実団交義務に違反するとして、前提条件に固執して団体交渉を延引させてはならない、と命じた。

(2) 右事件中央労働委員会決定（前掲）

(3) 多くは裁判・労働委員会審査において、使用者側から主張される。たとえば、右事件中央労働委員会決定における会社側主張。研究者としては、山口浩一郎教授（労働組合法一〇九・一一〇頁、一九八三年三月）など。しかし、教授は最近の論文「複数組合にたいする同一条件の提示と不当労働行為」（ジュリスト八一九号一二二頁以下）において、説を変更された。

(4) 本件第一審判決（東京地裁、昭49・3・12）や前掲報知新聞・報知印刷事件中労委決定など。

六、おわりに

本件判決は、研究二で指摘した問題点を有している。しかしながら、不当労働行為の成立を認め、救済命令を適法とした結論においてのみならず、以下の諸点において正当かつ有意義な判決となっている。

第一に、労働条件取引において使用者の提案内容自体およびその提示に一定の合理性（——少くとも履行すべき内容が明確であ

ること——)を必要とすると判断したこと。しかも、これは複數組合の併存状況を前提としていない。第二に、違法にわたらない場合であれ、前提条件に前記合理性を欠いた場合に、使用者がその条件にあえて固執することになれば、交渉の仕方に問題がある(おそらくは誠実団交義務違反になる)と判示したこと。そして、第三に、救済方法・内容について従来の最高裁判例および労働委員会の動向を再確認したこと。

(以上)

本件につき、引用したものの以外に次の判例批評・座談会等がある。

- 。 秋田成就 『『生産性向上に協力』との前提条件を拒否した少数組合への一時金不支給と不当労働行為——日本メール・オーダー事件』ジュリス八二四号一〇三頁以下。
- 。 道幸哲也 「前提条件の諾否に由来する差別と不当労働行為」労働判例四三一号四頁以下。
- 。 古西信夫 「組合併存下の差別と対応——日本メール・オーダー事件の最高裁三小判決を契機として——」労働法学会報一五一四号一頁以下。

。 萩井常喜 「日本メール・オーダー事件最高裁判決の意義」労働法律旬報四頁以下。

。 座談会「日本メールオーダー事件最高裁判決をめぐる——組合併存下における差違え条件の合理性と不当労働行為」山本吉人、宮里邦雄、宮本光雄。

(松尾邦之)